

中炬高新技术实业（集团）股份有限公司

核心管理人员薪酬与绩效考核管理制度

（2021年修订）

第一章 总则

第一条 中炬高新技术实业（集团）股份有限公司（下称“公司”）为建立与现代企业制度相适应的收入分配制度，完善经营层的激励约束机制，有效地调动高管等核心管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，将经营者的利益与企业的长期利益结合起来，确保公司发展战略目标的实现，促进企业健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律以及《公司章程》，结合公司实际，特修订《中炬高新技术实业（集团）股份有限公司核心管理人员薪酬与绩效考核管理制度》（下称“本制度”）。

第二条 本制度所称核心管理人员指下列人员：

（一）公司高级管理人员；

（二）其他核心管理人员：

1、公司中层管理、技术骨干；

2、公司总经理提名的经董事会薪酬与考核委员会认为应当适用的公司本部及控股子公司的管理、技术、业务骨干人员。

第三条 公司核心管理人员绩效考核以企业经济效益和工作目标为出发点，根据公司年度生产、经营、基建计划和核心管理人员分管工作的工作目标完成情况，进行综合考核，并根据考核结果确定核心管理人员的薪酬分配。

第四条 公司核心管理人员绩效考核与薪酬分配遵循以下原则：

（一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；

- (二) 收入水平与公司业绩及分管工作目标挂钩的原则；
- (三) 考虑公司长远利益、促进公司持续健康发展的原则；
- (四) 定量与定性考核相结合的原则；
- (五) 有奖有罚、奖罚对等、激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对核心管理人员进行绩效考核以及确定薪酬方案的管理机构。薪酬与考核委员会对董事会负责，根据董事会审议通过的《核心管理人员薪酬与绩效考核管理制度》决定薪酬方案。

第六条 薪酬与考核委员会的主要职责权限

(一) 根据核心管理人员岗位的管理范围、职责、重要性、职业风险以及年度贡献情况、市场薪资行情等因素，拟订或修改公司高管等核心管理人员的薪酬与绩效考核管理制度，报公司董事会审议通过后实施；

(二) 审查公司高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评，审查、确认高级管理人员年度绩效考核目标，决定绩效薪酬方案，报董事会备案后实施；

(三) 负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

(四) 董事会授权的其他事宜。

(五) 依据有关法律、法规或规范性文件的规定，结合公司实际情况，适时制订公司的股权激励计划。

第三章 薪酬的构成

第七条 公司高级管理人员薪酬实行年薪制；高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪和长期股权激励组成（长期股权激励办法将另行制定）；本制度第二条第二款的其他核心管理人员在所属公司现有薪酬管理制度基础上增加本制

度的绩效奖励。

第八条 公司外部董事、外部监事及独立董事的津贴标准由股东大会另行决定。

第九条 公司高级管理人员基本年薪主要根据公司的经营规模、效益以及发展阶段，参考同行业特征、市场薪资行情和职位差异等因素，结合本公司上年度职工平均工资水平确定。公司高级管理人员基本年薪标准如下：

职务	薪酬标准
总经理	100-200 万元/年（含税）
副总经理	50-120 万元/年（含税）
总经理助理	40-100 万元/年（含税）

基本工资区间经董事会审议通过后执行，董事会授权董事长以岗位为基础，以能力为依据，结合高管个人承担的职责、价值贡献等因素，在薪酬区间范围内进行差异化定薪。

高管基本年薪由岗位工资和绩效工资构成，即：

基本年薪=（月度岗位工资+月度目标绩效工资×月度个人绩效系数）×

12

高管的月度岗位工资和月度目标绩效工资由董事会授权董事长依据董事会相关决议和公司相关规章制度进行管理。

第十条 核心管理人员的绩效年薪（或绩效奖励）以董事会确定的年度经营目标“营业收入、扣非后归母净利润、净资产收益率”按 $(0.4 \times K1 + 0.4 \times K2 + 0.2 \times K3)$ 公式计算的加权完成率对核心管理人员全体进行考核。其中：

* K1 指年度公司营业收入完成率；

* K2 指年度公司扣非后归母净利润完成率；

* K3 指年度公司净资产收益率完成率。

营业收入完成率指公司当年实现营业收入占该年度制定的目标营业收入的百分比。净利润完成率指公司当年实现扣非后归母净利润总额占该年度制定的目标净利润总额的百分比。公司净资产收益率完成率指公司当年实现净资产收益率占该年度制定的目标净资产收益率的百分比。

当加权年度经营指标完成率在 0.8（不含）以下时，高级管理人员基本年薪减少 20%，不计提绩效年薪。

当加权年度经营指标完成率达到 0.8（含）-1（不含）之间时，高级管理人员只领取基本年薪。

当加权年度经营指标完成率达到 1（含）-1.1（不含）时，营业收入或扣非后归母净利润和净资产收益率达成目标，高级管理人员除领取基本年薪外，可与本制度第二条第二款的其他核心管理人员一起按公司经审计年度净利润的 5% 计提绩效年薪奖金包进行奖励。

当加权年度经营指标完成率达到 1.1（含）以上，营业收入或扣非后归母净利润和净资产收益率达成目标时，除可与本制度第二条第二款的其他核心管理人员一起按公司经审计年度净利润的 5% 计提绩效年薪奖金包进行奖励，另计提超出当年目标利润的增量利润额的 15% 作为绩效年薪奖金包进行奖励。

当加权年度经营指标完成率达到 1.2（含）以上时，营业收入或扣非后归母净利润和净资产收益率达成目标，除可与本制度第二条第二款的其他核心管理人员一起按公司经审计年度净利润的 5% 计提绩效年薪奖金包进行奖励，另计提超出当年目标利润的增量利润额的 25% 作为绩效年薪奖金包进行奖励。

奖金包的具体分配方案由董事会薪酬与考核委员会综合考核后授权董事长拟定（主要考虑公司的经济效益以及核心管理人员完成公司经营计划和分管工作目标的情况及其完成工作的效率和质量，其中本制度第二条第二款的其他核心管理人员的绩效奖励总额由董事会薪酬与考核委员会审定，并由公司经营班子进行具体考核并分配）报董事会备案后结算。

核心管理人員工资总额的增幅原则上不应超过扣非后归母净利润的增幅。

第十一条 董事长不列入绩效考评，其薪酬按照总经理薪酬总额的 1.2 倍执行，核心管理人员的个人所得税按税法规定由所属公司财务部门代扣代缴。

第四章 薪酬考核与实施程序

第十二条 绩效考核目标

(一) 管理目标

按各核心管理人员分管的具体工作分别制定。

(二) 效益目标

包括营业收入、扣非后归母净利润、净资产收益率。

(三) 发展目标

主要考核公司发展战略规划的实施情况。

第十三条 绩效考核目标的考核

薪酬与考核委员会按《薪酬与考核委员会工作细则》执行。

第十四条 在董事会确定公司年度经营目标之后，核心管理人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标，分别签署目标责任书。其中，根据董事会授权，董事长向总经理下达经营目标，双方签订目标责任书；总经理代表公司管理层向其他高级管理人员下达工作目标，双方签订目标责任书。本制度第二条第二款的其他核心管理人员按所属公司的绩效考核管理制度进行目标分解及确认。

第十五条 公司高级管理人员的目标责任书由董事会薪酬与考核委员会根据公司的总体经营目标及各核心管理人员所分管的工作提出,并由薪酬与考核委员会根据各核心管理人员的岗位职责，结合公司经营目标审核确认。目标责任书应对高级管理人员的工作计划与目标中各项内容予以确认。

第十六条 公司高级管理人员签订的目标责任书将作为高级管理人员年度薪酬考核的重要依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会有权调整高级管理人员的工作计划和目标。

第十七条 薪酬与考核委员会对公司高级管理人员考评程序如下：

- （一） 公司高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会作述职和自我评价；
- （二） 薪酬与考核委员会按绩效考核标准（主要为各高级管理人员签署的年度目标责任书）和程序，对高级管理人员进行绩效评价；
- （三） 薪酬与考核委员会根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策授权董事长制定高级管理人员的绩效年薪方案以及确认其他核心管理人员的绩效奖励总额，报公司董事会备案。

第十八条 公司经营班子按相关绩效考核制度对其他核心管理人员进行考评，并根据董事会薪酬与考核委员会确认的绩效奖励总额制定绩效奖励方案。

第十九条 经营年度结束后，在会计师事务所完成审计后一个月内，薪酬与考核委员会应完成高级管理人员的薪酬考核工作，并将考核结果通知考核对象。

第二十条 核心管理人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，不予发放绩效薪酬（或绩效奖励），并根据违法、违规行为的严重性承担相应的法律责任或处分。

第二十一条 高级管理人员在收到绩效考核结果通知后如有异议；可在得知考核结果 7 天内直接向薪酬与考核委员会申诉，逾期视为默认考核结果，不予受理。高级管理人员向薪酬与考核委员会申诉时需要以书面形式提交申诉报告，薪酬与考核委员会负责将高级管理人员申诉统一记录备案，并负责组织相

关人员开会讨论。薪酬与考核委员会在接到申诉后 10 日内对申诉人确认并对其申诉报告进行审核和讨论。

第五章 薪酬发放

第二十二条 公司外部董事、外部监事及独立董事的津贴由公司代扣代缴所得税后按月平均发放；高级管理人员的基本年薪，由公司代扣代缴社会保险、住房公积金、个人所得税、以及其它根据公司福利制度需代扣的部分后按月平均发放；高级管理人员的绩效年薪及本制度第二条第四款的其他核心管理人员的绩效奖励在董事会薪酬与考核委员会将最终考核结果以及薪酬实施方案报董事会备案后进行结算。

第二十三条 高级管理人员在薪酬发放时在任不足一年的，或者发放期间内职务发生变动的，离任及接任者以任免通知的时间为准，按其实际任职时间长短计算薪酬（以月为计算单位，不足一个月的按天计发）。

第二十四 为了更好地体现中长期激励，以利于公司的可持续发展，高级管理人员获得的绩效奖金，其中当期发放奖励占三分之二，业绩保证金占三分之一。本年度的业绩保证金在考核年度之后的两年按每年二分之一的比例发放。

第二十五条 高级管理人员任双重以上职务的，只按最高职务薪酬计算，不发放兼任职务薪酬。

第六章 约束机制

第二十六条 核心管理人员在任职期间，出现以下情况中的任何一种，当年及以往年度的应发和未发的绩效薪酬（或绩效奖励）可全额扣除：

- （一）严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，严重损害公司利益的；
- （二）违反公司规章制度，受到公司内部处分的；

（三）核心管理人员因个人原因擅自离职、辞职或被免职的。

核心管理人员因故请事假、病假、工伤假等以及在职学习期间的薪酬与福利按公司内部制度执行。

第七章 监督与管理

第二十七条 董事会薪酬与考核委员会依据会计师事务所审计报告和董事会审核委员会审计情况对核心管理人员进行年度经营业绩考核，如出现财务数据不实，有虚假情况或核心管理人员有重要决策失误等情况，董事会将视情节轻重予以处理。

第八章 附则

第二十八条 外部董事、外部监事、独立董事出席股东大会、董事会以及按照《公司章程》行使职权所需的正常合理费用（包括但不限于差旅费、办公费、接待费等），公司据实给予报销。

第二十九条 本制度已经公司 2019 年第二次临时股东大会审议通过并实施。股东大会授权董事会在实施过程中，对本制度条款进行修订。

第三十条 本制度的解释权属公司董事会。

中炬高新技术实业（集团）股份有限公司

2021 年 3 月